

УДК 378.046:111.32

DOI <https://doi.org/10.30970/PPS.2020.29.7>

РОЛЬ БЕЗПЕРЕРВНОЇ ОСВІТИ В СТРАТЕГІЇ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

Дмитро Дзвінчук

*Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу,
кафедра публічного управління та адміністрування
вул. Короля Данила, 13, 76000, м. Івано-Франківськ, Україна*

У статті розкрито значення безперервної освіти в контексті концепції людського капіталу. Людський капітал розглянуто як визначальний фактор економічного розвитку країн та генератор розвитку інтелектуального капіталу.

Аналіз сучасного стану розвитку людського капіталу України дає змогу зробити висновки, що однією з причин незадовільного розвитку людського капіталу в Україні є демографічна криза, низький рівень професіоналізму управлінської еліти, високий рівень консерватизму освітньої системи, недостатня продуманість освітніх реформ, застарілість освітніх програм, недостатнє фінансування державою освітніх установ, виїзд висококваліфікованих фахівців за кордон тощо.

Доведено, що основним ресурсом самореалізації особистості в суспільстві знань є освіта. Звернуто увагу, що в сучасних умовах необхідним фактором життєвої компетентності стає навчання впродовж життя, орієнтоване на розширення сфери професійних ідентичностей, нові організаційні форми (модульне навчання, дуальна освіта, проєктне навчання), що дають змогу майбутнім фахівцям перейти від традиційного навчання до нових форм засвоєння навчального матеріалу та креативного переосмислення базових понять.

Звернуто увагу на необхідність розробки та впровадження короткострокових навчальних програм та різноманітних тренінгових курсів; формування усвідомлення необхідності постійного навчання та саморозвитку.

Встановлено, що в умовах сучасного інформаційного суспільства досягнення життєвого успіху людини неможливе без постійного поповнення освітнього капіталу. Безперервне отримання нових знань та навичок буде сприяти формуванню творчої особистості, яка конструює ефективні життєві стратегії, здатна критично мислити, володіє високим рівнем емоційного і соціального інтелекту.

Модернізація освіти в Україні має бути спрямована на відповідність принципам безперервної освіти, на перетворення освіти у найважливіший ресурс особистого і суспільного розвитку, генератор цінностей, до яких можна віднести безпеку, творчість, любов.

Ключові слова: людський капітал, інтелектуальний капітал, безперервна освіта, освіта дорослих, суспільство знань.

Постановка проблеми. Одним із найважливіших завдань глобального розвитку є перехід до суспільства знань, що ґрунтується на віртуальних технологіях, концепції розвитку людського капіталу і нових технологіях управління людськими ресурсами. Безперервна освіта відіграє провідну роль у розвитку людського капіталу через її здатність продукувати нові знання та видозмінювати стратегії соціальних взаємодій, удосконалювати соціальні технології та визначати пріоритети національної безпеки.

Як правильно стверджує Р. Патора, «нині вже не диплом визначає придатність до праці, а освіта протягом усього життя є головним чинником науково-технічного прогресу,

відновлення і відтворення суспільних ресурсів і насамперед здатності людини динамічно адаптуватися до нових професійних вимог» [1, с. 7–8].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Аналіз різноманітних точок зору щодо виникнення концепції безперервної освіти свідчить, що цей концепт має давню історію. Підхід до розвитку безперервної освіти з позиції економіки започатковується в теорії людського капіталу такими науковцями, як Г. Беккер, Дж. Кендрик, Т. Шульц та отримує подальший розвиток у теоріях постіндустріалізму, представниками якого є Д. Белл, Дж. Гелбрейт, П. Друкер, Р. Інглегарт, М. Кастельс, Е. Тоффлер, Т. Шульц та інші вчені.

Серед українських науковців значний внесок у дослідження безперервної освіти в розвитку людського капіталу здійснили О. Грішнова, Г. Євтушенко, О. Кендюхов, М. Коваленко, В. Куценко, Е. Лібанова, О. Патора, А. Шахно, Г. Яловий та інші вчені.

Метою статті є виявлення особливостей теоретичних підходів до визначення сутності безперервної освіти як основи людського капіталу.

Виклад основного матеріалу. На думку О. Грішнкової, людський капітал являє собою економічну категорію, що характеризує сукупність особистих здібностей, рис та мотивацій особистості, які розвинуті внаслідок інвестування в індивіда, перебувають у їх власності, залучаються в економічний процес, впливають на підвищення продуктивності праці, що, своєю чергою, приносить прибуток індивіду та сприяє зростанню національного доходу [2, с. 16–17].

В. Куценко і Г. Євтушенко визначають людський капітал як сукупність знань, здібностей і кваліфікацій, а також як здатність кваліфікованих робітників створювати прибуток у вигляді частини заробітної плати та прибутку підприємства [3]. Можна зазначити, що у визначенні поняття «людський капітал» сформувались два підходи. За першим акцент зроблено на самому факті володіння цим особливим видом нематеріального активу та на процесах його формування. За другим акцент зроблено на тому, що людський капітал є штучно відтворюваним ресурсом і на можливості активного власника отримувати дохід у результаті зростання його продуктивності праці, підкреслюється необхідність цілеспрямованих зусиль для його створення – інвестування в людський капітал [4].

Як зазначає Т. Шульц у статті “Investment in Human Capital”, «відмова розглядати людські ресурси як форму капіталу, як вироблені засоби виробництва, як результат інвестицій сприяла збереженню класичного поняття праці як можливості робити ручну роботу, що потребує небагато знань і навичок, можливостей, якою відповідно до цього поняття робочі наділені приблизно однаково» [5, с. 3]. Обґрунтовуючи необхідність інвестування у людський капітал для отримання доданої вартості у майбутньому, Т. Шульц концентрує увагу на п'яти основних напрямках: 1) медичні установи та послуги, включаючи всі витрати, які впливають на тривалість життя, витривалість, силу та життєздатність людей; 2) навчання за місцем роботи; 3) формальна освіта на початковому, середньому та вищому рівнях; 4) програми навчання, зокрема, в сільському господарстві; 5) міграція людей і сімей, щоби пристосуватися до зміни робочих місць. Крім освіти, зауважує Т. Шульц, треба і витрати в цю діяльність відносити до людського капіталу [5, с. 9]. На думку вченого, людські ресурси подібні, з одного боку, природним ресурсам, а з іншого – матеріальному капіталу. Після народження людина, як і природні ресурси, не приносить ефекту. Тільки після відповідної «обробки» людина набуває якість капіталу.

Мікроекономічний фундамент теорії людського капіталу був закладений лауреатом Нобелівської премії (1992 р.) Гаррі-Стенлі Беккером, який теоретично довів, що людський капітал є економічною категорією; виділив спеціальні та загальні інвестиції в людину; здійснив статистичний розрахунок економічної ефективності освіти; виконав перехід до

загальних показників, що охоплюють весь життєвий цикл людини; виділив інвестиційні складники у поведінці агентів на ринку праці; ввів поняття «спеціальний людський капітал», який впливає на заповнення вакансій робочих місць і внутрішнього пересування за службою; отримав кількісні оцінки рентабельності вкладів у людину і порівняв їх з фактичною рентабельністю фірм США, що дало змогу конкретизувати та розширити представлення інвестицій у людський капітал [6].

Поняття «людський капітал» дослідники розглядають за такими трьома рівнями:

– перший рівень – особистісний: людським капіталом називають знання та навички, які людина здобула у процесі навчання, професійної підготовки, практичного досвіду, використовуючи при цьому свої природні здібності, завдяки яким вона може надавати вартісні виробничі послуги іншим людям;

– другий рівень – мікроекономічний: людський капітал являє собою сукупну кваліфікацію та професійні здібності всіх працівників підприємства, а також здобутки підприємства в ефективній організації праці і розвитку персоналу;

– третій рівень – макроекономічний: людський капітал включає накопичені вкладення в такі галузі діяльності, як освіта, професійна підготовка і перепідготовка, служба професійної орієнтації, консультації та працевлаштування, оздоровлення тощо, і є суттєвою частиною національного багатства країни; його називають національним людським капіталом [7, с. 28–29].

У сучасних умовах людський капітал стає визначальним фактором економічного розвитку країн та принциповим генератором розвитку інтелектуального капіталу, а освіта і саморозвиток набувають економічного значення [8, с. 23].

В останні десятиліття в суспільних науках з'явилося поняття «інтелектуальний капітал».

Дослідник Е. Брукінг визначає це поняття як сукупність нематеріальних активів підприємства, до яких, окрім ринкових активів, інтелектуальної власності та технологій, належать і людські активи, тобто набір індивідуальних і колективних знань, умінь, здібностей та характеристик співробітників підприємства [9, с. 34].

Дослідник О. Кендюхов до поняття «інтелектуальний капітал» відносить інтелектуальні ресурси, до складу яких входять людський і машинний інтелект, а також інтелектуальні продукти, які здатні створювати нову вартість [10, с. 7].

На нашу думку, інтелектуальний людський капітал виникає шляхом формування:

– реальних та потенційних знань, умінь та навичок – основи життєдіяльності;

– різнопланової інтелектуальної діяльності – творче діяльнісне перетворення життєвого середовища;

– емоційного і соціального інтелекту – здатності пізнавати себе і взаємодіяти з іншими, задіюючи наявні інтелектуальні ресурси.

Найбільший вплив на виокремлені складники справляє система освіти. Саме освіта в умовах переходу до суспільства знань відіграє ключову роль у формуванні інтелектуального людського капіталу, який, своєю чергою, впливає на геоекономічні, політичні та соціально-економічні процеси.

Досвід зарубіжних країн свідчить, що економічне зростання та подальший цивілізаційний розвиток можливі лише у разі переходу до суспільства знань, в якому головна увага приділяється життєвим компетентностям індивідів. Стає очевидним, що в сучасних умовах виникає необхідність у перегляді ролі освіти. Роль знань у житті людини, якість освіти та можливості застосування її результатів у виробничих процесах стають основним чинником розвитку людського капіталу [8, с. 30].

У системі освіти набувають поширення нові організаційні форми: модульне навчання, дуальна освіта, проєктне навчання, що дають змогу майбутнім фахівцям перейти від традиційного формального навчання до нових форм засвоєння навчального матеріалу та креативного переосмислення базових понять. Таким чином, виникають можливості до міждисциплінарного мислення, творчості та зростає свобода вибору.

Постіндустріальна економіка висуває свої вимоги до якості людського капіталу, спонукає більше уваги приділяти цінностям та мотивам діяльності працівників. Особливого значення набуває формування стійких установок щодо необхідності постійного навчання та духовного самовдосконалення.

Процес становлення системи безперервної освіти почався в розвинених країнах світу в другій половині ХХ ст. Для позначення цього процесу в різних країнах вживають такі терміни, як «перманентна освіта», «освіта впродовж усього життя», «продовжена освіта», «поновлювана освіта», «освіта дорослих».

На думку Г. Зінченко, термін «безперервна освіта» вперше був використаний у 1968 р. у матеріалах генеральної конференції ЮНЕСКО. У 1972 р. була опублікована «Доповідь Форса», у якій вносились пропозиції прийняти як керівну концепцію так звану «безперервну освіту» для майбутніх нововведень у всіх країнах світу. Разом із тим В. Каштанов вважає, що міжнародна комісія з розвитку освіти при ЮНЕСКО ще в 1973 р. фактично завершила формування концепції безперервної освіти на світовому рівні [11].

Значний внесок у розробку теорії безперервної освіти вніс Р. Даве, який під безперервною освітою розумів процес удосконалення особистого соціального і професійного розвитку протягом усього життєвого циклу індивіда з метою підвищення якості життя як людей, так і колективів [12, с. 34].

Усвідомлення важливості освіти протягом життя для людського розвитку призвело на початку ХХІ століття до модернізації європейської політики у сфері освіти. Лісабонський саміт Ради Європи у березні 2000 року прийняв «Меморандум освіти впродовж життя» (A Memorandum of Lifelong Learning) [13]. У Меморандумі підкреслюється, що безперервна освіта має стати головною політичною програмою громадянського суспільства, соціальної єдності й зайнятості. Визначення безперервної освіти включає: отримання ступенів та дипломів у вільний час; професійні курси, в тому числі з метою підвищення кваліфікації персоналу; освіта для дорослих; друга освіта тощо. Також у Меморандумі було визначено основні принципи безперервної освіти (нові базові знання і навички для всіх; збільшення інвестицій у людські ресурси; інноваційні методики викладання і навчання; нова система оцінки отриманої освіти; розвиток наставництва та консультування; наближення освіти до місця проживання).

Система «навчання впродовж життя» нині діє в усіх цивілізованих країнах, оскільки в умовах суспільства знань кожна людина постійно відчуває дефіцит знань і має потребу в їх регулярному оновленні. Зростає кількість людей, які продовжують освіту та освоюють нові професії або підвищують кваліфікацію. Це відбувається з багатьох причин: наявні професійні знання швидко застарівають; популярні у попередні часи професії стають незабезпеченими; людина втрачає інтерес до тієї професії, якою вона займається, або виникають нові професійні запити.

Основними шляхами реалізації програми безперервної освіти є: забезпечення наступності змісту та координації навчальної діяльності на різних етапах освіти, що є продовженням попередніх; формування потреби й здатності особистості до самонавчання; оптимізація системи перепідготовки працівників і підвищення їх кваліфікації; створення інтегрованих навчальних планів та програм; запровадження і розвиток дистанційної освіти;

формування системи навчальних закладів для забезпечення освіти дорослих відповідно до потреб особистості та вимог ринку праці [14].

Освіта впродовж життя покликана підвищувати рівень загальних знань і розширювати можливості участі громадян у культурній, соціальній і політичній діяльності країни. Вона повинна внести вклад у подальшу демократизацію суспільства, а також сприяти посиленню позиції людини в професійній діяльності [15].

У 2018 р. у Давосі були опубліковані результати дослідження «Делойт Глобал» «Четверта промислова революція вже на порозі – ви до неї готові?», головний висновок з якого – керівники компаній та очільники урядових органів з усього світу не відчують повної впевненості в готовності своїх організацій впливати та використовувати можливості, які несе з собою четверта промислова революція («Індустрія 4.0»). У 2020–2030 рр. очікується, що на ринки як основний споживач вийде покоління «міленіалів» (1980–1990-х рр. народження) і наступне за ним покоління народжених після 2000-го з їхньою системою цінностей і перевагами «розумного» споживання, а потім і асистивного (підтримуючого комп'ютерною аналітикою) споживання, із трудовими стратегіями, орієнтованими не стільки на вузьку професійну кар'єру, скільки на нарощування гнучких і адаптивних персональних та групових компетенцій з унікальними кар'єрними траєкторіями [16].

Кар'єрний шлях у сучасному світі триває більше 50 років. При цьому вже до 2020 року міленіали становитимуть 50% усієї робочої сили у світі, а середня тривалість використання окремих професійних навичок скоротиться до 2–5,5 року. Саме такі висновки містить аналітичний звіт 2019 Deloitte Global Human Capital Trends [17].

Отже, виникає необхідність розробки та впровадження короткострокових навчальних програм та різноманітних тренінгових курсів; формування усвідомлення необхідності постійного навчання та саморозвитку.

Вкладення інвестицій у розвиток людини сприятиме підвищенню рівня освіти й науки, достатнього для виконання економічної функції та постійного відтворення людського капіталу, тобто капіталу, втіленого в людях, які здатні створювати нове. Саме інвестиції в освіту й особистісний розвиток людини збільшують фонд людського капіталу, визначають високу економічну прибутковість таких вкладень [18, с. 285].

Ми схильні вважати, що зараз формується освітня парадигма, яка відображає потреби суспільства знань, і має такі характеристики:

- освіта стає ресурсом будь-яких змін у суспільстві;
- освіта перетворюється на середовище розвитку особистості;
- комплексна освіта поєднує в себе формальну, неформальну та інформальну освіту;
- високий рівень компетентності зумовлює необхідність постійного навчання та підвищення кваліфікації;
- зростає роль технологій штучного інтелекту та дистанційних форм навчання.

На нашу думку, система освіти в Україні має низку особливостей, які є перешкодою у формуванні й розвитку людського капіталу: освіта не визнається абсолютною цінністю на рівні управлінської еліти; вища освіта доволі формалізована і відірвана від ринку праці; невисока участь працедавців в освітньому просторі; орієнтація на надання освітніх послуг (доволі часто сумнівної якості) тощо.

Залишаються низка невирішених проблем, які не дають можливості забезпечити нову якість освіти, а тим самим і стримують інноваційний розвиток як людського капіталу, так і інноваційної моделі держави, а саме:

- низька престижність освіти і науки в суспільстві;

– нестабільність економіки і, як наслідок, незадовільний стан матеріально-технічного та фінансового забезпечення системи освіти, низький рівень оплати праці працівників освіти і науки;

– недостатня відповідність освітніх послуг потребам особистості, вимогам суспільства, запитам ринку праці;

– недостатня орієнтованість структури і змісту професійно-технічної та вищої освіти на потреби ринку праці;

– недостатня мотивація суспільства та бізнесу до інвестування освіти;

– недосконалість національної системи оцінювання якості освіти та моніторингу;

– відсутність системи мотивацій і стимулювання інноваційної діяльності в системі освіти [19].

Українським центром політичних та економічних досліджень імені Олександра Разумкова, провідні фахівці якого досліджують питання розвитку людського капіталу України, в листопаді 2018 р. в Укрінформі було представлено аналітичну доповідь на тему «Розвиток людського капіталу: на шляху до якісних реформ». У своїй доповіді провідний фахівець соціальних і гендерних програм Центру імені Разумкова Ольга Пищуліна зауважила, що нині в Україні відсутня національна стратегія розвитку людського капіталу [20].

Підвищення якості людського капіталу неможливе без розвитку науки та підвищення рівня забезпеченості країни науковими кадрами, що є головним фактором розвитку інноваційної економіки [18, с. 239].

Нині освітня політика України орієнтована на впровадження передового зарубіжного досвіду і формується з урахуванням сучасних глобальних процесів. Згідно з «Національною стратегією розвитку освіти в Україні на період до 2021 року» [19] в країні обрано курс на впровадження державних освітніх стандартів, на модернізацію змісту та вдосконалення організації всіх ланок освіти.

Слід констатувати, що Україна володіє вагомими інтелектуальними ресурсами, перетворення яких на людський капітал вимагає суттєвих фінансових інвестицій. Підвищення рівня та якості освіти на всіх рівнях, як основи суспільного розвитку, належить до пріоритетних напрямів державної освітньої політики. Іншим пріоритетним напрямом є широке впровадження неформальної та інформальної освіти, розширення спектра форм і методів безперервної освіти за участю недержавних структур.

Висновки. Таким чином, безперервна освіта є основою стратегії людського розвитку. Причому безперервна освіта закладає основу успішності і життєвої компетентності індивіда, дає йому змогу бути конкурентоспроможним.

На нашу думку, державна політика розвитку безперервної освіти має бути спрямована на інтеграцію України до європейського освітнього простору, узгодження заходів державної політики і цільових програм на ринку праці та політики в галузі освіти, розширення співпраці з провідними міжнародними освітніми організаціями, впровадження цифрових технологій на різних рівнях освітньої системи.

Список використаної літератури

1. Патора Р. Ринок освіти в системі кадрового забезпечення стратегічного розвитку країни. Львів : Видавництво Нац. ун-ту «Львівська політехніка», 2002. 336 с.
2. Грیشнова О.А. Людський капітал : формування в системі освіти і професійної підготовки : монографія. Київ : Т-во «Знання», КОО, 2001. 254 с.
3. Куценко В.І., Євтушенко Г.І. Людський капітал як фактор соціального захисту населення : проблеми зміцнення. *Зайнятість та ринок праці* : міжвідомчий науковий збірник. 1999. № 10. С. 136–145.

4. Лібанова Е.М., Власенко Е.М., Власюк О.С. та ін. Людський розвиток регіонів України : методика оцінки і сучасний стан. Київ, 2010. 110 с.
5. Schultz Theodore W. Investment in Human Capital. *The American Economic Review*. Vol. 51. No. 1 (Mar., 1961). P. 1–17.
6. Яловий Г.К. Теорія людського капіталу як методологія формування інноваційної системи. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/evntukpi_2015_12_6.
7. Ничкало Н. Теорія людського капіталу і педагогіка праці. *Ksza cenie zawodowe: pedagogika. i psychologia – Професійна освіта: педагогіка і психологія : пол.-укр., укр.-пол. щорічник* / За ред. Тадеуша Левицького, Іоланти Більш, Івана Зязюна, Неллі Ничкало. Ченстохова; Київ, 2012. Вип. XIV. С. 25–36.
8. Коваленко М.О. Державне регулювання розвитку неформальної освіти в Україні : дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук. Запоріжжя, 2017. 204 с.
9. Брукинг Э. Интеллектуальный капитал : ключ к успеху в новом тысячелетии / Пер. с англ., под ред. Л.Н. Ковачин. Санкт-Петербург : Питер, 2001. 228 с.
10. Кендюхов О.В. Організаційно-економічний механізм управління інтелектуальним капіталом підприємства : автореф. дис. ... д-ра екон. наук : 08.00.04. НАН України. Ін-т економіки пром-сті. Донецьк, 2007. 31 с.
11. Маслов В.И., Зволинская Н.Н., Карнилов В.М. Непрерывное образование: подходы к сущности. *Труды ученых ГЦОЛИФКа: 75 лет : ежегодник*. Москва, 1993. С. 102–117.
12. Dave R.N. Foundation of Lifelong Education : Some Methodological Aspects. Hamburg, 1976. 344 p.
13. Меморандум непрерывного образования Европейского Союза (A Memorandum on Lifelong Learning). URL: <http://www.znanie.org/docs/memorandum.html>.
14. Маркозова О.О. Навчання впродовж життя – необхідна передумова досягнення життєвого успіху людини. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/vnuuaup_2016_2_19.
15. Освіта протягом життя як чинник людського розвитку. Аналітична записка. URL: <https://niss.gov.ua/doslidzhennya/gumanitarniy-rozvitok/osvita-protyagom-zhittya-yak-chinnik-lyudskogo-rozvitku>.
16. The Fourth Industrial Revolution is here – are you ready? *Deloitte Review*, issue 22. URL: <https://www2.deloitte.com/insights/us/en/deloittereview/issue-22/industry-4-0-technology-manufacturing>.
17. Deloitte Global Human Capital Trends 2019. URL: https://www2.deloitte.com/content/dam/insights/us/articles/5136_HC-Trends-2019/DI_HC-Trends-2019.pdf.
18. Шахно А.Ю. Моделі розвитку та державне регулювання людського капіталу в умовах глобалізації : дисертація на здобуття наукового ступеня доктора економічних наук. Львів, 2019. 561 с.
19. Про Національну стратегію розвитку освіти в Україні на період до 2021 року: Указ Президента України від 25 червня 2013 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/344/2013>.
20. Розвиток людського капіталу : на шляху до якісних реформ. URL: http://razumkov.org.ua/uploads/article/2018_LUD_KAPITAL.pdf.

THE ROLE OF LIFELONG LEARNING IN THE STRATEGY OF HUMAN CAPITAL DEVELOPMENT

Dmytro Dzvinchuk

*Ivano-Frankivsk National Technical University of Oil and Gas,
Department of Public Administration and Management
Korolia Danyla str., 13, 76000, Ivano-Frankivsk, Ukraine*

The article reveals the importance of continuing education from the human capital perspective. Human capital is viewed as a determining factor in the economic development of countries and a generator of intellectual capital development.

The analysis of the current state of human capital development in Ukraine allows us to conclude that the main reasons for the unsatisfactory human capital development in the country is the demographic crisis, low level of professionalism of the management elite, high level of conservatism of the education system, lack of educational reform, outdated educational programs, insufficient financial support of educational institutions by the state, brain drain of highly qualified specialists abroad, etc.

It is proved that education is the main resource of personal self-realization in the knowledge society. It is noted that in modern conditions lifelong learning, focused on expanding the scope of professional identities, new organizational forms (modular training, dual education, project training) that allow future professionals to move from traditional training to new forms of learning material and creative rethinking of basic concepts, becomes a necessary factor of life competence.

Attention is paid to the need to develop and implement short-term education programs and various training courses; formation of awareness of the need for continuous learning and self-development.

It is established that in the modern information society it is impossible to achieve human life success without constant replenishment of educational capital. Continuous acquisition of new knowledge and skills will contribute to the formation of a creative personality that constructs effective life strategies, is able to think critically, has a high level of emotional and social intelligence.

Modernization of education in Ukraine should be aimed at compliance with the principles of continuing education, the transformation of education into the most important resource of personal and social development, a generator of values, such as security, creativity and love.

Key words: human capital, intellectual capital, lifelong learning, adult education, knowledge society.